

офіційний документ

- 4 Організація психологічного супроводу освітнього процесу
- 6 Просвітницька робота практичного психолога ЗДО
- 8 Консультування в діяльності практичного психолога

організаційно-методична робота

- Юлія Остапенко
- 9 Самоменеджмент — запорука особистого й професійного успіху
Щоб стати гуру самоменеджменту
 - Проаналізуйте основні завдання та прийоми
 - Врахуйте правила організації часу
 - Розставте пріоритети правильно
 - Навчіться контролювати свою діяльність
 - 14 Аби робочий день був ефективним
- ## професійне зростання
- 15 Як я розпоряджаюся своїм часом



у записник психолога

- Тетяна Гурковська
- 16 Я їду шукати, або Дитяча гра як принцип організації роботи
«Раз, два, три, чотири, п'ять — зараз я їду шукати!» — скільки разів ви промовляли цю фразу в дитинстві, вирушаючи на пошуки друзів чи батьків, які захопилися в кімнаті або на подвір'ї? І хоча підмурки — дитяча гра, її можна використати для того, щоб організувати свою роботу в дитячому садку. Як саме — читайте у статті

про важливе

- Інна Литвин
- 18 Адаптація до дитячого садка у запитаннях та відповідях
Не всі батьки знають про адаптацію. Дев'ять губляться у здогадках, як звикатиме їхня дитина до дитячого садка. Дев'ять, на жаль, розповідями родичів та сусідів, готуються до найгіршого. А дев'ять переривають увесь інтернет у пошуках відповідей на хвилюючі запитання. Імовірно, щоб заспокоїтися, чимало батьків звернуться до вас по консультацію. Щоб їхні запитання не заскочили вас зненацька, ми підготували відповіді на найпоширеніші батьківські «Чому?», «Як?» і «Що робити?»

психопрофілактика

- Світлана Олексенко
- 21 Професійне зростання педагогів: посилюємо мотивацію
Стаття допоможе
 - Активізувати внутрішню мотивацію педагогів
 - Спонукає педагогів ставити актуальні цілі та визначати пріоритети
 - Навчитися розробляти мотиваційні тренінгові заняття
 - Підбирати вправи, які підходять для конкретної групи

корекційна і розвивальна робота

- Лариса Юзмухаметова
- 28 Як знизити тривожність і виховати впевнену дитину
Дошкільники часто бувають тривожними. Вони хвилюються, почуваються розгубленими, бояться помилитися чи висловити свою думку. Якщо тривожність вчасно не виявити і не скорегувати, то в школі таким дітям буде складше вчитися й спілкуватися, вони швидко втомлюватимуться. Щоб запобігти цим проблемам й знизити рівень тривожності в дошкільників, організуйте корекційну роботу
- Лариса Юзмухаметова
- 30 Познайомимось?
Пропонуємо опрацювати концепт вступного заняття до програми та з'ясувати, якими діагностичними методами ліпше скористатися та які вправи провести
- Олена Капустюк, Валентина Пастушенко
- 32 Я чудовий
Ви вже опанували більшу частину діагностико-корекційної програми й вийшли на фінішну пряму. На ній вас чекає концепт дев'ятого заняття й нові техніки та методики для роботи із дитячими страхами
- Олена Капустюк, Валентина Пастушенко
- 34 Талісман на пам'ять
Перед вами останнє заняття до діагностико-корекційної програми. У ньому ви знайдете діагностичні методики та вправи, які дадуть змогу закріпити бажаний результат і гармонізувати внутрішній стан дитини

інформаційний стенд

- 37 6 вправ, щоб прокачати емоційний інтелект дитини
Пам'ятка для батьків



- Лариса Юзмухаметова
- 38 Зручна чи щаслива, або Яку дитину виховуєте ви
Пам'ятка для батьків
- Інна Литвин
- 40 5 кроків, аби адаптація до садка була успішною
Пам'ятка для батьків
- ## ігротека
- 42 Розвиваємо спостережливість
Ігри та вправи для дорослих
 - 44 Який я
Ігри та вправи для дітей
- ## календар
- 46 Календар на жовтень



можна придумати певний ритуал прощання: особливі слова чи рукоштовнання, поцілунок, обійми тощо. Якщо гострої потреби в дитячому садку немає і батьки просто «вирішили спробувати поводити», то можна не залишати малюка, який плаче: забрати його додому і не мучити.

П.П.Д.С.: Дитина плаче вранці і навдвір відмовляється йти в дитячий садок — як реагувати? Чи потрібно її заспокоювати чи ліпше дати змогу просто виплакати? А якщо все-таки заспокоювати, то як правильно це робити?

І. Л.: Дитина плаче, бо сумує через розлуку з мамою. Дитині важливо виплакати цю печаль. Тому однозначно не варто придушувати сльози чи забороняти дитині плакати, насміхатися над нею чи дорікати за такі емоції. Можна спробувати переключити увагу дитини на щось позитивне. Можна будувати спільні плани: «Коли я прийду за тобою, ми разом підемо... і побудуємо...».

П.П.Д.С.: Дитина плаче і відмовляється йти в садок, але вихователі запевняють, що малюк швидко забуває про своє горе і спокійно грається, коли мама йде. Чому він так поводить? І що з цим робити?

І. Л.: Таку поведінку вихователі часто називають «концерт для мам». Здебільшого заспокоїти дитину мамі не вдається. Тому поки мама поруч, у дитини жевріє надія, що вона не залишить її у дитячому садку й передумає. Тобто дитина перебуває у стані тривожної невизначеності. Печаль можуть змінити гнів і відчай. Усі ці емоції дитина бурхливо виражає за допомогою плачу. Коли мама починає за собою двері, дитина заспокоюється, бо все уже сталося — її знову залишили в дитячому садку, нічого не змінити. Дитина приймає цю ситуацію і йде гратися. Боротися з такою поведінкою не потрібно. Вона мине само собою, коли дитина остаточно адаптується.

П.П.Д.С.: Чи правильно діяти за принципом «не плакатимеш сьогодні — отримаєш подарунок/морозиво/мультимедію»?

І. Л.: Я не рекомендувала би так робити. Щоб зрозуміти, чому це неправильний принцип, поставте себе на місце дитини. Уявіть, що у вас щось трапилося і через це у вас виникло багато емоцій. Ви хочете поділитися цими емоціями із найближчою людиною, а вона вам говорить: «Не хочу тебе чути. Помовч! Я тобі за це морозиво куплю».

П.П.Д.С.: Що виходить за межі стандартної адаптації до дитячого садка? У якому випадку батькам треба бити на сполох?

І. Л.: Якщо тривалий час немає жодної позитивної динаміки, батькам варто виявити занепокоєння. А також, якщо дитина не йде на контакт із вихователем навіть через два тижні після того, як почала відвідувати дитячий садок. Те, чи буде адаптація успішною, значною мірою залежить від контакту «дитина — вихователь». Якщо дитина прийме педагога як «свого дорослого», то все буде добре. Якщо дитина боїться вихователя і уникає спілкування з ним, адаптація не відбудеться.

П.П.Д.С.: Як довго може тривати адаптація?

І. Л.: Іноді до року. Зазвичай це ті випадки, які обтяжені частими захворюваннями: «Тижень ходимо — три тижні сидимо вдома, лікуємося». Через три тижні «лікарняного» адаптація починається фактично з нуля.

П.П.Д.С.: Від чого залежить успіх адаптації? Чи є якийсь всеосяжний чинник?

І. Л.: Повторюю, що успіх адаптації залежить від педагога. Буває, що дитина, яка не могла адаптуватися в одного вихователя, добре адаптується в другого. До одного педагога дитина йде зі сльозами, а до другого — із радістю. Якщо змога, шукайте «свого» вихователя, який підходить по характеру саме вашій дитині.

Вела бесіду **Юлія Остапенко**,
редактор-експерт журналу
«Практичний психолог: Дитячий садок»

психопрофілактика

Стаття допоможе

- Активізувати внутрішню мотивацію педагогів
- Навчитися розробляти мотиваційні тренінгові заняття
- Спонукаати педагогів ставити актуальні цілі та визначати пріоритети
- Підбирати вправи, які підходять для конкретної групи

Професійне зростання педагогів: посилюємо мотивацію



Світлана Олексенко,
практичний психолог —
методист, старший викладач
кафедри історичної
та громадянської освіти
Інституту післядипломної
педагогічної освіти
Київського університету імені
Бориса Грінченка

До основних характеристик педагогічної діяльності належать цілеспрямованість і вмотивованість. Через робочу рутину й високе психоемоційне навантаження педагоги можуть випускати із поля зору основні цілі, втрачати мотивацію. Тому періодично фахівцям необхідно фокусуватися на цілях, перевіряти напрямки руху, визначати пріоритети, оцінювати ресурси, активізувати стимули й мотивацію.

Якою буває мотивація

Виділяють два види мотивації — зовнішню та внутрішню.

Зовнішня мотивація зумовлює позитивне або негативне стимулювання. Так, зовнішнім мотивом діяльності може бути престижність або зручний графік роботи в закладі освіти, досягнення певної кваліфікаційної категорії, педагогічного звання.

Внутрішня мотивація обумовлює інтерес до процесу, задоволеність діяльністю та її результатами, орієнтація на особистісний і професійний розвиток, самореалізація. Для внутрішньої мотивації важливо, щоб людина задовольнила свої базові психологічні потреби в автономності, компетентності та значущих взаєминах. Якщо людина не може реалізувати ці потреби, їй потрібна зовнішня мотивація.

Який вид мотивації ліпше використовувати

Якщо використовувати лише зовнішню мотивацію, це знижує творчий потенціал, зменшує позитивні емоції та негативно



позначається на якості роботи загалом. Вітчизняний психолог Сергій Рубінштейн зауважував, що «зовнішні причини завжди діють через внутрішні умови, а спосіб їх впливу на суб'єкта діяльності залежить від його внутрішнього стану й ставлення до певної життєвої ситуації, у якій він має діяти».

Процес мотивації має відповідати на запитання «Для чого?», «Навіщо?». **Повинна бути мета**, заради якої потрібно мотивувати. Це може бути глобальна, стратегічна або тактична мета, приміром реалізація якогось проекту. Найліпший варіант, коли людина досягає спільної мети й водночас задовольняє власні потреби, реалізує власні цілі. Утім, у потоці щоденних справ людина зазвичай забуває до чого прагнула, реалізовує чужі цілі, не розрізняє бажання і потреби.

Як розробити мотиваційне тренінгове завдання

Щоб підвищувати ефективність діяльності та спонукати педагогів зростати професійно, треба формувати й активізувати їхню внутрішню мотивацію, допомагати їм усвідомити власні мотиви, ціннісні орієнтації. Це можна зробити під час мотиваційного тренінгового заняття (див. Додаток 1).

Розробляючи мотиваційне тренінгове заняття, потрібно **передбачити певні етапи**, під час яких педагоги мали б змогу:

- пізнати себе, оцінити ресурси;
- проаналізувати життя, професійну ситуацію;
- виділити пріоритети, визначити цілі;
- спланувати дії.

На етапі практичних дій, який відбуватиметься уже після тренінгового заняття, важливі вольові зусилля педагогів. Їх необхідно **підкріплювати інтересом, позитивними емоціями** від процесу, проміжного та очікуваного кінцевого результату. Тому тренінгові заняття, що спрямовані підвищувати мотивацію педагогів та спонукати їх до професійного зростання, потрібно проводити кілька разів впродовж навчального року.

Зрозуміло, що всі колективи різні та унікальні. Якщо ті чи ті вправи ефективно спрацювали в одній групі педагогів, це не означає, що вони дадуть такий самий результат в іншій. Фахівець має враховувати своєрідність свого колективу і відповідно добирати ігри та вправи. Підбирайте вправи для конкретних груп, враховуючи індивідуальні та професійні особливості педагогів. Щоб ви мали вибір, у Додатку 2 подаємо взаємозамінні вправи до мотиваційного тренінгового заняття.



«Прокачай свої професійні вміння» Мотиваційне тренінгове заняття для педагогів

Додаток 1

Мета: підвищувати мотивацію зростати професійно, активізувати творчий потенціал кожного педагога.

Кількість учасників: 15—20 осіб.

Тривалість: 2 години.

ВСТУПНА ЧАСТИНА

Тренер відреккомендується, аргументує, чому саме він проводить тренінгове заняття, а відтак оголошує його тему, мету і завдання. Перш ніж починати виконувати вправи, тренер ознайомлює учасників із загальними правилами роботи, приміром:

- *проваляти активність.* Усі учасники мають долучитися до роботи — брати участь в обговореннях, вправах, відповідати на запитання;
 - *не критикувати.* Думка кожного учасника однаково цінна, адже заснована на його власному досвіді.
 - *дотримуватись регламенту.* Кожен учасник має стежити за часом та не затягувати виконання того чи того завдання. Якщо учасник має якесь запитання, яке потребує розлогої відповіді, він може поставити його тренеру наприкінці або після тренінгового заняття;
 - *піднімати руку.* Якщо учасник хоче щось додати чи розповісти, він має підняти руку. Крім цього, він повинен не перебувати інших і не заважати їм слухати або говорити;
 - *поважати одне одного.* Щоб взаємини у групі були дружними та комфортними, кожен має поважати своїх колег, їхні ідеї, думки й почуття.
- Відтак тренер ініціює знайомство учасників між собою.

Вправа «Побажання»

Мета: допомогти учасникам розкритися, налаштуватися на роботу, згуртувати групу.

Матеріали: гумовий м'яч або м'яка іграшка.
Хід: учасники стають кружком й бажують одне одному щось приємне. Той, хто починає вправу, кидає м'яча учаснику, що стоїть праворуч від нього, і говорить коротке побажання. Приміром, «Бажаю гарного настрою впродовж тренінгового заняття», «Бажаю бути активним і не соромитися висловлювати свою думку» тощо. Учасник, якому було адресоване побажання, кидає м'яч своєму сусіду право-

руч і також щось йому бажає. М'яч передають доти, доки він не опиниться в учасника, що починав вправу.

Вправа на очікування «Вітрила»

Мета: визначити, чого кожен учасник очікує від тренінгового заняття, які завдання ставить перед собою.

Матеріали: плакат із зображенням корабля з піднятими вітрилами, наліпки-стікери та ручки — за кількістю учасників.

Хід: учасники записують на наліпках-стікерах відповідь на запитання: «Що я хочу отримати від тренінгового заняття?», відтак по черзі озвучують свої очікування й наклеюють стікери на вітрила корабля. Тренер коментує, чи відповідають очікування темі та змісту тренінгового заняття.

Вправа на об'єднання «Знайди пару»

Мета: організувати групу, водночас допомогти учасникам розслабитися, створити позитивний настрій.

Матеріали: папірці з назвами тварин — за кількістю учасників, по два із назвою однієї й тієї самої тварини.

Хід: тренер складає папірці в капелюх чи торбинку. Кожен учасник по черзі підходить до нього й тягне намання один папірець. При цьому тренер просить учасників не говорити між собою і нікому не показувати свої папірці. Коли жеребкування закінчиться, учасники починають рухатися кімнатою й імітувати рухи, пози та мовлення тварин, які їм дісталися. Рухаючись у такий спосіб, учасники намагаються знайти свою пару. Партнери, які знайшли одне одного, сідають поруч так, щоб не заважати іншим учасникам.

Вправа на знайомство «Чемпіони»

Мета: позитивно, оптимістично представити учасників одне одному.

Хід: учасники розбиваються на пари й представляють групі одне одного. Перш ніж вони розпочнуть роботу, тренер пояснює, що кожен учасник має виставити свого партнера в позитивному світлі, наголосити, у чому його цінність для колективу та групової роботи під час тренінгового заняття.

Примітка. Цю вправу ліпше проводити із групою, учасники якої добре знайомі одне з одним.



ОСНОВНА ЧАСТИНА

Вправа «Злеті і падіння»
(за Клаусом Фопелем)

Мета: шукати ресурси в професійному середовищі, сприяти згуртованості та розвивати взаєморозуміння.

Матеріали: аркуші паперу та ручки — за кількістю учасників.

Інформаційне повідомлення: члени групи посповому відчувують її розвиток, можуть по-різному почуватися в одній і тій самій групі роботи. Якщо члени групи ліпше зрозуміють її минуле, то зможуть чіткіше побачити, на чому їм варто зосереджуватися в майбутньому.

Хід: тренер пропонує учасникам дослідити історію розвитку їхньої групи. Для цього кожен учасник має взяти аркуш паперу й намалювати на ньому лінію, яка символізуватиме його самопочуття під час перебування в групі від самого початку й до цього моменту. Цю лінію треба провести так, щоб на ній були чітко помітні злети й падіння, які він пережив. Крім цього, учасник має позначити ключовими словами:

- момент, у який він був найщасливіший у цій групі;
- ситуацію, яка була для нього найнеприємнішою;
- проміжну ситуацію, у якій він почувався спокійно та комфортно.

Коли учасники впоралися із завданням, вони проставляють на аркуші дату й пишуть своє ім'я, відтак беруть аркуш у руки — написом назовні, й починають довільно рухатися приміщенням і читати, що написали інші учасники, можуть перемовитися з ними кількома словами.

Обговорення:

- Чи є події, які усі або більшість учасників групи сприймають однаково позитивно/негативно?
- Чи помітили ви певну закономірність у розвитку групи?
- Як кожен учасник бачить майбутнє групи?
- Які висновки ви можете зробити після цієї вправи?

Вправа «Пори року моєї душі»
(за Клаусом Фопелем)

Мета: проаналізувати власну життєву ситуацію.

Матеріали: аркуші паперу та ручки — за кількістю учасників.

Інформаційне повідомлення: не всі цілі ми ставимо свідомо. Іноді ми формуємо наші цілі несвідомо і лише тоді, коли щось зробимо, починаємо ро-

зуміти, чого хотіли насправді. Тому важливо точно визначити, що має для нас першочергове значення, з'ясувати головні цінності, що наповнюють життя сенсом, зосередити свої зусилля на тому, що вам подобається, що є вашою сильною стороною. Якщо правильно визначити пріоритети, можна досягати більше й витратити на це менше часу і сил.

Навчитися розрізняти головне і другорядне ми можемо в природі. Саме в природі ми спостерігаємо циклічні зміни. Зима дарує всім спокій. Навесні життя знову відроджується. Улітку воно досягає повного розквіту, дозрівають плоди. Осінь дає змогу зібрати урожай, а потім природа починає наступний цикл становлення, відмирання й нового народження. Якщо ми хочемо збирати урожай, то циклічність пір року має нас заспокоювати. Якщо ж ми мріємо тільки про цвітіння, то кругообіг пір року засмучуватиме нас. Так само і в житті: ми можемо досягати зрілості або тежінати плоди лише тоді, якщо зрозуміємо та приймемо, що все тече і змінюється й у такий спосіб створює передумови для появи чогось нового.

Хід: кожен учасник записує п'ять речей, які змінюються, слабшають, втрачають свою значущість у його житті, відстають на другий план, однак не зникають зовсім. Можливо, закінчується і йде в минуле дружба, робота чи шлюб, змінюється внутрішня позиція, якесь почуття, життява філософія або політичні погляди.

Після цього кожен учасник записує п'ять конкретних речей, які розвиваються, але поки не стали повноцінною частиною його життя. Це може бути те, що тільки з'являється або те, що знову повертається, стає дедалі важливішим і бажанішим. Можливо, зароджується нова дружба чи інтерес до якогось заняття, зростає бажання подорожувати. Відтак кожен вибирає із другого списку пункт, який його цікавить найбільше, й коротко відповідає на запитання про нього:

- Що саме і як зароджується?
- Що сприяє, а що заважає його появі?
- Чи може це стати важливою життєвою, професійною метою?
- Як ви можете на це налаштуватися?

Вправа «Що я хочу зробити»

Мета: поставити реальні цілі і усвідомити основний закон зміни поведінки.

Матеріали: аркуші паперу та ручки — за кількістю учасників.

Хід: тренер пропонує учасникам поміркувати, у якому напрямку вони хотіли б розвиватися далі. Він зауважує, що існує багато шляхів для того, щоб



стати більш зрілою особистістю, та важливо, щоб шлях, по якому кожен учасник захоче йти, підходив саме йому. Тренер роздає учасникам по аркушу паперу й просить розділити його навпіл. Відтак ліворуч учасники записують усе те, чого вони поки ще не роблять, але хотіли б зробити в майбутньому, й те, що вони вже спробували робити і надалі хотіли б займатися цим активніше. Це мають бути якісь конкретні дії, які учасники дійсно хочуть робити. При цьому вони мають відкинути усе те, що вони повинні робити на думку оточення, або те, що є «корисним» для них.

Потім праворуч учасники записують усе те, що вони роблять неохоче, та усе, від чого в майбутньому хотіли б відмовитися або принаймні робити не так часто. Учасники виконують завдання протягом 10 хв. Коли час вийде, вони пробують вибрати у кожному стовпці по одній дії і ухвалити конкретне рішення: що вони хочуть робити в майбутньому частіше, а що — рідше? А відтак усвідомити, що може полегшити або ускладнити реалізацію кожного рішення. Насамкінець кожен учасник має обрати собі партнера й протягом 10 хв обговорити із ним вправу, розповісти про відчуття, які виникали під час неї.

Обговорення:

- Наскільки вам було легко/важко скласти обидва списки?
- Який зі списків вийшов довший?
- Як ви ухвалюєте рішення в інших ситуаціях?
- Із ким їх обговорюєте?
- Як оцінюєте свої шанси реалізувати обидва ухвалені рішення?

Примітка. Ця вправа може бути додатковою між вправами «Пори року моєї душі» та «Веселка». Адаже вона уточнює інформацію отриману в першій вправі: не лише реальна ситуація, а й бажання, ставлення людини до того, що вона робить, бар'єри та ресурси. Водночас вона створює підґрунтя для формування мети у другій вправі. Однак через брак часу, недодільність чи втоми учасників від неї можна відмовитися.

Вправа «Веселка» (за Клаусом Фопелем)

Мета: визначити і осмислити важливі життєві цілі.

Матеріали: аркуші паперу, кольорові олівці, фломастери — за кількістю учасників.

Хід: тренер звертається до учасників — «Кажуть, що під одним із кінців веселки стоїть горщик із золотом, який кожному, хто його знайде, дарує щастя та багатство. Уявіть веселку, яку сонце і дощ створили саме для вас. Нехай кінці, якими вона спирається на горизонт, позначають ваше сьогоднішнє і майбутнє. Уявіть, що в майбутньому на вас чекає

щось цінне і дуже бажане, те, що ідеально підходить вам». Відтак тренер просить кожного учасника намалювати веселку, а там, де вона йде за горизонт — будь-яку мету, яка першою спадає на думку. Під час малювання учасники мають зосереджуватися насамперед на веселці, на її кольорах, її вигині. Водночас учасники визначають найголовнішу мету й символічно або реалістично зображують її на першому плані малюнка. Після цього кожен учасник розглядає свій малюнок і подумки відповідає на запитання:

- Як я можу досягти цієї мети?
- Що залежить від мене, а що — від інших?
- Із якими перешкодами я можу зіткнутися на своєму шляху?
- Від чого мені, можливо, доведеться відмовитися?
- Що я отримаю натомість?
- Хто, крім мене, може отримати користь від досягнення цієї мети?
- Як я ставлюся до цієї мети?

Вправа «Мої кроки до мети»

Мета: усвідомити етапи реалізації мети, прокороково спланувати дії, визначити пріоритетні завдання.

Матеріали: бланки формату А5 із зображенням сходинок, ручки та олівці.

Хід: кожен учасник записує п'ять перших кроків для досягнення обраної мети, які він може зробити найближчим часом. Відтак визначає послідовність їх виконання, враховуючи обсяг, складність, емоційну забарвленість роботи.

Обговорення:

- Чи складно вам було визначити послідовність, пріоритетність дій?
- Що ви відчули, коли прописали останній крок?
- Чи спонукало вас планування до того, щоб почати реалізовувати мету?

Мозковий штурм «Що мене спонукає діяти»

Мета: усвідомити індивідуальні стимули, які впливають на кожного конкретного учасника.

Матеріали: фліпчарт або дошка.

Хід: тренер розповідає учасникам про правило 20 хвилин. Пояснює, що 20 хвилин можна витерпіти будь-яку дію, яку ви зовсім не хочете робити. Тож таке правило — хороший спосіб почати щось робити, боротися за лінійно й підвищити мотивацію. Відтак тренер запитує учасників, які способи мотивації впливають на них, що їх стимулює рухатися до мети тощо.



Вправа для зворотного зв'язку «Що я отримав?»

Мета: підбити підсумки тренінгового заняття.

Матеріали: плакат із зображенням корабля із широкими вітрилами, який тренер використовував на початку тренінгового заняття.

Хід: тренер пропонує учасникам протягом декількох хвилин поміркувати «Який досвід я отримав в цій групі і як він допоможе мені справлятися з негараздами?». Відтак учасники записують свої думки на наліпках-стікерах і прикріплюють їх на борт корабля. За бажанням учасники та тренер по черзі можуть висловити думку: чи було тренінгове заняття ефективним, чи справдилися їхні очікування, поділитися своїми емоціями та переживаннями тощо.

ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА

Тренер підбиває підсумки заняття, дякує учасникам за активну участь та звертається до них із мотиваційною промовою: «Програміст та підприємець, розробник і засновник соціальної мережі Facebook Марк Цукерберг (Mark Zuckerberg) сказав, що «мета — це відчуття, що ви частина чогось більшого, ніж ви самі, чогось, чого ви самі потребуєте і що зможете зробити трохи краще. Мета — це те, що створює справжнє щастя». Сьогодні кожен з нас замислився, а може і визначив свою професійну мету, яка буде частиною загальної мети колективу. Але щоб здійснити її, потрібно щодня докладати зусиль. Бажаю вам успіхів на шляху до своєї мети!».



Вправи на заміну до тренінгового заняття

Вправа «Головне — другорядне» (замість вправи «Пори року моєї душі»)

Мета: випрацювати внутрішні засоби, які дають змогу оптимально планувати своє життя та роботу.

Матеріали: аркуші паперу й ручки — за кількістю учасників.

Хід: кожен учасник записує на аркуші паперу 10–12 справ, які для нього наразі найважливіші. Бажано складати список справ за їх суб'єктивною значимістю. Коли всі учасники впоралися із завданням, тренер просить їх сісти кружком, розслабитися й заплющити очі. Відтак тренер звертається до учасників: «Уявіть себе в поважному віці, ніби вам зараз 70–75. Ви вже давно на пенсії, виховуєте онуків, займаєтесь домашнім господарством, спілкуєтесь з такими ж, як і ви, літніми людьми. Ви часто думаете про своє життя, згадуєте різні події. Уявіть, що ви згадуєте своє теперішнє й оцінюєте, що для вас було головним, а що — другорядним. Наприклад, ви можете подумати про те, як багато годин і сил віддавали якомусь заняттю, яке майже нічого не значило для вашого життя і лише здавалося важливим». Відтак кожен учасник складає список занять за ступенем значущості в його в житті з погляду 75-тирічної людини й порівнює обидва списки.

Обговорення:

- Які справи залишилися для вас настільки ж важливими і значущими?

- Які справи втратили свою значущість? Чому?

Примітка. Під час обговорення тренер має показати, чим відрізняється активність життя від результативності. За високого рівня активності — купа справ, постійна зайнятість, значна інтенсивність спілкування, — людина зазвичай не виконує значущі справи. У такому разі вона має виділити головне і намагатися так організувати свій час і життя, щоб витратити основні зусилля на досягнення головної мети, а другорядні справи або взагалі виключити зі списку, або відкласти на якийсь період.

Вправа «Верстові стовпи мого майбутнього» (замість вправи «Пори року моєї душі»)

Мета: підсилити відчуття спрямованості й безперервності життя.

Матеріали: аркуші паперу й ручки — за кількістю учасників.

Хід: тренер звертається до учасників — «Я хочу показати вам, як без будь-якої астрології чи магії можна заглянути в своє майбутнє. Кожен із вас має безліч надій і бажань. Деякі з них ви, найімовірніше, зможете втілити в життя, а інші — так і залишаться в царстві думок та уявлень. Визначте, як далеко в майбутнє ви хочете заглянути. Можливо, вам цікаво побачити своє життя через рік або два, а може — через десять років? Поміркуйте, чого ви хочете досягти за цей час? Що ви хочете створити?».



Чого навчитися? Ким стати? Від чого хочете відмовитися або звільнитися? Відтак уявіть, що кожна важлива мета цього періоду життя — верстовий стовп на вашому життєвому шляху. Коли ви дойдете до чергового верстового стовпа, ви можете сказати собі: «Ще я вже зробив!». Тренер просить кожного учасника обрати шість — вісім позитивних і важливих цілей й записати їх на аркуші паперу в часовій послідовності, а відтак позначити кожен з них кількома ключовими словами. Після цього учасник перечитує список та пише, що думає про нього, наскільки раціональним, доцільним він йому видається.

Вправа «Оголошення» (замість вправи «Веселка»)

Мета: сформулювати і проговорити вголос цілі, які вдалося усвідомити, утвердити свої наміри й прийняти їх як належне.

Матеріали: аркуші паперу та ручки — за кількістю учасників.

Хід: тренер налаштовує учасників на роботу та підводить до змісту вправи — «Усі ми маємо цілі, які тримаємо в голові, серці, душі. Деякі з них слугують своєрідним «алібі», адже насправді ми зовсім не хочемо їх реалізовувати. Інші цілі — амбівалентні: ми з однаковою імовірністю можемо як прагнути їх досягнути, так і уникати їх реалізації. Але є і такі цілі, які ми дуже хочемо реалізувати». Відтак тренер просить учасників подумати, чого вони прагнуть у своєму житті, й спробувати написати про це оголошення. Оголошення можуть бути найрізноманітнішими: про придбання нерухомості або квартири, відкриття вакансії, обмін товарами чи послугами, пошук партнера/друга/дитини/консультанта/найманого працівника тощо. Крім цього, учасники можуть придумати новий вид оголошень, який підходить саме їм. У кожному оголошенні вони мають зазначити, що саме вони шукають або пропонують, чого саме хочуть, що готові запропонувати натомість. Обов'язково в оголошенні учасники зазначають свої контактні дані. Насамкінець вони вирішують, у якій газеті чи ЗМІ вони хочуть розмістити своє оголошення. Якщо не вдається підібрати відповідний ЗМІ, учасники можуть його придумати.

Вправа «Анкета» (замість вправи «Веселка»)

Мета: визначити орієнтири для розвитку.

Матеріали: аркуші паперу формату А5 та ручки — за кількістю учасників.

Хід: учасники письмово дають відповіді на запитання —

- Про що я мрію?

- Що буде, коли ця мрія здійсниться?
- Що буде, якщо нічого не зміниться і все залишиться так, як є?

Обговорення:

- Чи були у Вас труднощі при визначенні мрії?
- Що ви відчували, коли відповідали на друге та третє запитання?
- Чи стала для вас стимулом уявна картина реалізованої мрії?

Примітка. По завершенні тренер зауважує, що реалізація мрії не завжди приносить очікувані відчуття. Це відбувається, коли мрія не відповідає потребам або якщо людина витратила забагато енергії на реалізацію цієї мрії. Іноді відмова від здійснення мрії не погіршує життя, а, навпаки, свідчить про те, що людина може комфортно, щасливо жити без того, про що мріяла. Це називається консервативним сценарієм розвитку. Але вибір завжди за людиною.

Вправа «Вільний!»

(замість вправи «Веселка»)

Мета: побачити за допомогою уявної екстремальної ситуації нові цілі, які можуть ховатися за умовностями й застарілими ілюзіями.

Матеріали: аркуші паперу та ручки — за кількістю учасників.

Хід: тренер звертається до учасників — «Зараз ви переживаєте щось на кшталт шокового стану й, можливо, це дасть вам змогу поглянути на своє життя по-новому. У кожного з нас є безліч бажань і цілей. Деякі з них ми усвідомлюємо і прагнемо їх задовольнити та досягнути. Про інші ми здогадуємося, однак вважаємо за краще залишити їх в напівтемряві. А частина наших бажань ховається у найтемніших глибинах несвідомого. Що станеться, якщо ми почнемо ясніше і чіткіше розуміти наші бажання і цілі? Спробуємо з'ясувати. Уявіть, що ви прийняли чарівну таблетку, яка усуває всі стримувальні чинники, засвоєні правила і моральні норми. Ви звільняєтесь від страху, нерішучості, тривожності, від внутрішньої цензури і будь-якого зовнішнього тиску. Дія чарівної таблетки триває тиждень. Що робитимете увесь цей час? Що ви говоритимете? Яким буде ваше життя? Як ви почуватиметесь?». Тренер просить учасників записати, як вони прожили б тиждень, перебуваючи під дією чарівної таблетки. А відтак пропонує подумати, чи могли б вони зробити щось із того, що записали, без чарівної таблетки? Яких цілей вони можуть прагнути і без неї? Тренер просить учасників записати їх.